



VII COLOQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTION UNIVERSITARIA EN AMERICA DEL SUR

"Movilidad, Gobernabilidad e Integración Regional"

Mar del Plata, Argentina

29 de Noviembre al 1º de Diciembre de 2007



ÁREA TEMÁTICA – EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA PARA O ENSINO SUPERIOR

Autores: Kelly Cristina Benetti.

Ana Maria Benciveni Franzoni.

Esperidião Amin Helou Filho.

Francisco Antônio Pereira Fialho.

Nilo Otani.

Rosana Rosa Silveira.

Título: A preleção da lavra teórica de Educação a Distância sob a égide da Cultura Organizacional.

RESUMO

O propósito deste artigo é contextualizar as possibilidades de desenvolvimento em ambientes virtuais de aprendizagem, mais especificamente a Educação a Distância (EaD), que busca propiciar a construção do conhecimento de modo interativo e pragmático. Criado a partir de práticas que indicam a necessidade de criação desses ambientes, tem como finalidade a utilização de estratégias que despertem a atenção dos alunos para o processo de ensino-aprendizagem, desenvolvendo habilidades discentes e, sobretudo, a capacidade de análise e reflexão. Este trabalho fundamenta-se na égide da cultura organizacional relativas à Educação a Distância, buscando discutir o surgimento de um novo paradigma para tal modalidade de ensino. Metodologicamente caracteriza-se como bibliográfica, descritiva e qualitativa. A opção por tal procedimento é consoante ao objetivo proposto, discutir o tema no escopo da à luz da mudança cultural. Palavras-chave: Educação a Distância. Paradigma. Cultura Organizacional.

1 INTRODUÇÃO

Nas duas últimas décadas, a educação a distância - EAD tem crescido de forma exponencial, apresentando uma gama expressiva de interessados sobre essa modalidade de ensino. Tal interesse é demonstrado em virtude do avanço das novas tecnologias, sobretudo, oriundas de espaços virtuais da internet (PETERS, 2003; SILVA, 2003).

Em linhas gerais, as pessoas têm buscado essa nova concepção pedagógica a fim de realizar experimentos e compreender o processo de ensino-aprendizagem no tocante à referida metodologia objetivando uma maior interatividade dos programas

disponibilizados nas diversas mídias. A incorporação dessas inovações tecnológicas acaba provocando modificações nas formas tradicionais de gestão educacional, indica, portanto, que há uma nova dinâmica sendo operacionalizado no interior das organizações.

Frente a isso, sabe-se que o número de instituições de ensino que atuam com a educação a distância vem se expandindo para as esferas pública e privada. Assim, têm-se conhecimento também do aumento da realização de pesquisas, programas, cursos e eventos científicos nesta área (SILVA, 2003). Dentro desse teor, pode-se dizer que diversas investigações, abordagens, perspectivas e análises vêm sendo elaboradas por pesquisadores e cientistas de inúmeras áreas do conhecimento para estudar e interpretar tal modalidade de ensino.

Com base nestas questões, pode-se afirmar que este crescimento tem contribuído significativamente para a o desenvolvimento de um paradigma educacional voltado à um nova cultura, propiciando o surgimento de novos valores e princípios. Ou seja, novos significados estão sendo entendidos e assimilados pela sociedade, em termos de se criar uma cultura e ascendência desta modalidade de ensino. Esses novos significados e interpretações costumam formar novos padrões simbólicos, como, por exemplo, as normas, os valores e as crenças (SMIRCICH, 1983). Dessa forma entende-se que, em decorrência do que foi exposto, as pessoas podem optar por outros tipos de ensino-aprendizagem. Essas são questões mais subjetivas e abrangentes que merecem um olhar mais acurado, em especial com o advento de um novo paradigma.

2 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

A pesquisa corresponde a um procedimento intelectual cujo objetivo é buscar conhecimentos acerca de uma realidade, um fato ou problema; é realizada por meio de uma investigação (FACHIN, 2003).

Pensando nisso e com a finalidade de se atingir o objetivo pretendido e obter as informações desejadas, caracterizou-se a presente pesquisa como sendo do tipo: bibliográfica, descritiva e qualitativa. A opção por tal procedimento foi entrar em consonância com o objetivo proposto nesta pesquisa, ou seja, discutir a educação a distância - EAD sob o foco de uma abordagem à luz da mudança cultural.

Para Gil (1994), a pesquisa bibliográfica desenvolve-se a partir de material já elaborado, sobretudo aquele já consolidado em livros e artigos científicos. No entendimento de Fachin (2003), ela objetiva conduzir o pesquisador a determinado assunto favorecendo-lhe na condução da produção, armazenamento, reprodução e utilização dos materiais coletados para o desempenho da pesquisa. A pesquisa bibliográfica tem como meta nortear a fundamentação teórica do estudo em curso.

Segundo Costa (2001), na pesquisa qualitativa valorizam-se a experiência e a sensibilidade do pesquisador. Nessa abordagem, geralmente procura-se saber o “quê” dos fenômenos, como significados, crenças, valores e os motivos que desencadearam ou influenciaram uma situação. O pesquisador colhe informações e examina cuidadosamente cada caso em separado e tenta construir um panorama da situação.

3 NOVOS PARADIGMAS

Kuhn (2000) atribui ao termo paradigma: padrões, crenças e valores que se tem na mente humana. Os citados elementos alicerçam-se em experiências passadas e orientam as questões do presente.

A esse respeito, o referido autor argumenta que, no momento em que ocorre uma ruptura nesses elementos básicos ocasionados normalmente por uma crise aguda ou revoluções científicas, elas acabam provocando profundas implicações, não somente para a ciência, mas também, para toda a natureza humana. Esse período é conhecido como pré e pós-paradigmático.

Em consequência, surgem novos fatos, novas teorias, novos métodos, novos conhecimentos e uma nova compreensão da vida em todos os níveis. Da mesma forma, nesse mesmo intervalo de tempo, há uma possibilidade de reavaliarem-se os fatos anteriores.

Na realidade, os paradigmas servem para referendar uma determinada fase da história da humanidade, por conseguinte, passam por transformações de tempos em tempos. Para se entender a transição de um paradigma para outro, é indispensável algumas reflexões acerca do tema. Essas interpretações têm como intuito explicar a história da mudança que tem permeado as organizações.

Convém esclarecer que o arcabouço conceitual que predominou, principalmente, no campo da ciência no século XVII foi o velho paradigma newtoniano-cartesiano. Sua concepção focaliza-se dentro de uma noção mecânica e reducionista, ou seja, apresenta como elementos centrais os seguintes aspectos: visão fragmentada da realidade, ênfase nas partes e obsessão com a quantificação.

Na concepção de Capra (1997); Nóbrega (1996); Vergara e Branco (1993), as leis fundamentam-se nas ciências exatas, cuja previsibilidade, certeza e estabilidade determinam à natureza do ambiente. Os valores se alicerçam no antropocentrismo e a interpretação dos fenômenos baseia-se numa análise racional e linear preocupando-se apenas com a causa e o efeito. Os principais expoentes desse paradigma são: Bacon, Descartes e Newton.

Essa visão fragmentada influenciou a mentalidade de toda uma sociedade, sobretudo no seu sistema de valores e crenças, e vem dominando a cultura vigente, há mais de trezentos anos. Sob esta égide, o velho paradigma reducionista baseado no modelo newtoniano-cartesiano moldou a organização do tipo burocrática, segundo os princípios mecânicos.

Morgan (1996) argumenta que as organizações mecanicistas funcionam bem somente sob a condição de que as máquinas também funcionem bem. Em outros termos, quando o ambiente era estável e o trabalho, definido, mediante rotinas predefinidas e repetitivas, estabeleciam-se acordos rígidos e um estreito controle. Enfim, o trabalho era concebido a partir de um mesmo produto e de forma sempre contínua.

De acordo com Morgan (1996), um ponto limitante, que se torna cada vez mais evidente nos dias de hoje, é que esse tipo de organização mecanicista dificulta a sua adaptabilidade, principalmente em se tratando das grandes mudanças que estão ocorrendo na conjuntura atual. Ela cria um efeito desumanizante sobre as pessoas reduzindo-as a meros objetos. Tal modelo de organização não proporciona um ambiente favorável à criatividade, a inovação, ao diálogo e a aprendizagem.

Torna-se mister destacar que na modernidade, porém, há uma nova compreensão científica da vida, cuja realidade se apresenta de forma diferente em todas as esferas. As novas concepções têm gerado uma mudança profunda de mentalidade. Nesse sentido, Ferguson (1997, p. 23) declara que “mais ampla do que uma reforma, mais profunda do que uma revolução, essa conspiração benigna a favor de uma nova ordem deflagrou o mais rápido realinhamento cultural da História”. Então, uma nova mentalidade acaba gerando novas perspectivas, e essas, por sua vez, criam novas épocas históricas com novos paradigmas.

A esse respeito, Capra (1997, p. 25) esclarece que o novo paradigma emergente requer uma expansão, não apenas das percepções e da forma de pensar, mas também dos seus valores. Esses valores têm guiado a transição de uma mudança profunda: da concepção mecanicista para uma concepção holística ou ecológica.

O novo paradigma, denominado por Capra (1997) de ecológico, estabelece uma nova estrutura conceitual, cuja base se alicerça numa nova concepção do universo.

Nesses termos, torna-se importante enfatizar que as mudanças organizacionais estão sendo realizadas para se adaptarem a este novo paradigma ecológico, do qual elas participam e sobre o qual também exercem influência.

A partir desse enfoque, a seguir será discutido brevemente quanto a respeito da relevância de se implementar uma mudança cultural direcionada a uma nova modalidade de ensino, com novos valores e novos padrões.

4 CULTURA ORGANIZACIONAL

O mundo está mudando e numa intensidade surpreendente, que não se tem tempo para planejar, experimentar e seguir às exigências da realidade. Essa assertiva, mais ou menos consensual, parece óbvia e tautológica. Motta diz (1999, p. xiii) que “a mudança aparece não só como inevitável, mas necessária à sobrevivência”. A grande preocupação do momento é a possibilidade do ser humano controlar o processo de mudança. Reações e transações mútuas estão ocorrendo diretamente entre as organizações e o meio ambiente social.

Diante dessas circunstâncias ambientais, Bassi (1997) opina que elas podem provocar mudanças nas organizações. O autor atribui ao fenômeno da globalização o principal agente de mudanças que têm afetado as estruturas empresariais. O argumento básico de sua retórica consiste em afirmar que a gênese da globalização expressa um movimento que ultrapassa domínios territoriais, ocasionando um processo de integração mundial.

Arruda Júnior e Ramos (1998, p. 19), nessa mesma direção, alegam que, ao se considerar a dimensão do fenômeno, percebe-se que ele não explicita um sentido único e unívoco, pelo contrário, quando se refere aos aspectos da mudança profunda, tal fenômeno traz em seu bojo resultados evidentes. Assim, pode-se dizer que a globalização representa uma mudança social mundial, que pressupõe uma revolução cultural sem precedentes.

À medida que evoluem as organizações, a mudança cultural passa a ser essencial para todas as organizações, especialmente quanto à implantação de uma cultura sólida e saudável, para transformar-se em uma entidade bem-sucedida e competitiva. Dessa maneira, uma empresa com um trabalho de equipe composta por um quadro de funcionários que cooperam entre si, com forte capacidade de liderança e um processo de melhoria contínua com relação ao atendimento ao cliente, alcançará os seus objetivos mais rapidamente (ATKINSON, 2000).

O autor salienta que para se criar ou moldar uma nova cultura positiva, faz-se necessário ter um projeto envolvendo um planejamento, o qual se dá início com o enfrentamento dos problemas-chaves com que se deparam muitas organizações e também uma dose de entusiasmo. Além disso, ele também ressalta a importância de se olhar para trás e procurar entender as causas do fracasso, pois tal procedimento auxiliará a implantar-se uma mudança cultural sem cometer os mesmos erros anteriores.

Schein (1992) assinala que a cultura no universo organizacional pode apresentar diferentes possibilidades de mudança, em razão de que ela constitui-se de diferentes estágios de evolução. Em contradição a esse pensamento, Meyerson e Martin, citado por

Donato (1996), afirmam que, pelo fato da cultura organizacional se construir socialmente dentro de uma realidade específica, a mudança cultural vai depender de que maneira se define e se interpreta a cultura.

Para Fleury (1993), três tipos de mudanças culturais podem ocorrer na organização, são eles: a mudança aparente, a revolução cultural e o incrementalismo cultural. A primeira corresponde a manter-se a cultura da organização, mesmo diante de alguma mudança. A segunda implica uma característica diferente da primeira, isto é, indica uma situação em que os novos valores incorporados passam a ser antagônicos aos anteriores, daí então, instala-se um quadro de resistência a mudanças. No último caso, os valores propostos complementam-se aos existentes.

Na opinião de Fleury (1993), forças internas e externas podem provocar mudanças nos padrões vigentes.

Ao referir-se ainda às forças externas e internas ocasionadas pelas mudanças culturais, Megginson et al. (1998) argumentam que, para que a organização possa sobreviver no seu ambiente operacional, ela deverá obrigatoriamente desenvolver a capacidade de se adaptar às diversas mudanças. Os autores alegam também que os fatos que induzem a um processo de mudança cultural podem ter diversas causas, dentre elas, oriundas de forças externas quanto internas.

Conforme os autores, as forças externas podem produzir um impacto maior na organização, visto que é demasiadamente complexo e dificultoso para os gestores controlarem os inúmeros fatores ou processos que se produzem no ambiente, principalmente aqueles ocasionados pelo ambiente externo.

No tocante ao ambiente interno, as mudanças podem ser atribuídas à elaboração de novos objetivos organizacionais, às novas diretrizes, novas tecnologias, novas atitudes e mudanças culturais. É pertinente lembrar que os valores que constituem a cultura da organização são formados tanto pelos valores normativos adquiridos pelas pessoas mediante o processo de socialização, quanto pelos valores sociais transmitidos pelo ambiente social externo à organização.

Motta (1999) esclarece que a mudança ameaça a cultura organizacional, mais especificamente os valores, as concepções e a forma de agir dos indivíduos. Uma nova ordem questiona e obriga as pessoas a reavaliarem seus próprios valores, comportamentos, atitudes e condições de trabalho.

A mudança e a inovação consistem essencialmente num processo social e cultural, com relação a isso, Kovács (apud GUIMARÃES, 1992, p.2) relata que a inovação sócio-organizacional “pressupõe novas concepções sobre a organização que rompem com os padrões tradicionais”. Nesses termos, modificarem produtos, serviços, tecnologias ou organogramas pode significar uma agressão ao sistema de valores existente na organização e ao sistema cultural.

Acreditar na existência de uma cultura organizacional é aceitar a existência de características que lhe são inerentes e diferenciadoras. Nessa concepção, se o contexto cultural do universo organizacional é único, o processo de mudança e a inovação tendenciam a ser o mesmo. A mudança é mais um processo cultural do que tecnológico, portanto, exige atenção aos reais significados e símbolos relacionados aos processos de produção. Motta (1999, p. 210) acrescenta que “a cultura organizacional já define previamente as condições favoráveis ou desfavoráveis à mudança”.

Dentro dessa perspectiva, Freitas (1991) compreende a mudança cultural como sendo uma nova maneira de fazer as coisas. Essa mudança baseia-se em novos valores e novos rituais. Todavia, é importante mencionar que, quanto mais forte e

conservadora a cultura organizacional, maior a possibilidade de resistência à mudança e, por sua vez, maior a dificuldade em se implantá-la na instituição.

Uma cultura forte pode trazer como consequência um maior comprometimento e senso comum da missão aos empregados, bem como tornar mais intensos bons hábitos de trabalho para elevar a produtividade e atender melhor os clientes. Porém, pelo fato de representarem uma cultura mais sólida, é mais difícil de mudá-la. Culturas que estão sendo formadas ou culturas fracas são mais facilmente capazes de mudar.

Ferro (1991), complementando as idéias de Freitas (1991), assevera que, para que a cultura existente no âmbito organizacional seja eficiente diante das constantes mudanças ambientais é indispensável levar-se em consideração o seguinte aspecto: a atividade humana deve ser proativa e focalizada na resolução dos problemas mediante a cooperação, confiança e ajuda de todos os colaboradores da organização em direção a um futuro próximo. Também é importante visualizar o ambiente como sendo administrável e controlável.

O autor acrescenta ainda que a verdade deve ser alcançada por meio de formas pragmáticas. Já em relação ao pensamento integrativo, ele destaca que esse pensamento deve prevalecer no ambiente organizacional, opondo-se à segmentação das ações e dos problemas. As ações e decisões precisam ser combinadas em conjunto. E, por último, ele aponta a relevância dos agentes inovadores na organização, os quais necessitam encorajar e reforçar a capacidade de inovação para se criar uma nova cultura com novos valores organizacionais.

Na opinião de Peters (2003), os agentes inovadores devem aproveitar cada oportunidade nova que surge transmitindo crenças profundas e apaixonadas voltadas à inovação organizacional. O essencial é utilizar o poder das idéias criativas para prosperar em meio à mudança. Buscar algo melhor e contínuo através daquilo que a maioria deixa passar despercebido.

Logo, se a organização deseja melhorar seu desempenho atendendo as novas perspectivas do mercado financeiro, ser flexível e inovadora, então, ela precisa rever seus padrões, estilos de comportamento, crenças mais profundas, valores compartilhados e pressuposições adquiridas ao longo de sua história, apesar de serem difíceis de mudar. As culturas bem-sucedidas estão procurando se adaptar as novas circunstâncias concretas da realidade visando melhor competirem com novos produtos, novos serviços e um novo conjunto de valores organizacionais. Nesse sentido, aliada a globalização está se buscando uma nova abordagem ou novo paradigma para a educação.

De acordo com esse contexto, a educação a distância veio para promover a mudança cultural no que se refere ao ensino-aprendizagem.

5 EDUCAÇÃO A DISTANCIA (EaD)

A modalidade EaD de ensino vem se desenvolvendo há mais de dois séculos mediante os cursos por correspondência, todavia, recebeu grande impulso nas últimas décadas, mais precisamente em 1969, pelo desenvolvimento, na Inglaterra, da Open University (OLIVEIRA, 2003). Semelhante ao sistema convencional de ensino, a EaD surgiu com o intuito de transmitir cursos via televisão, isto é, programas de teleeducação que passaram a estar disponíveis em canais livres. Sua pretensão inicial era atender um número expressivo de alunos com menor custo.

Nessa mesma linha de raciocínio, Lévy (1988) menciona que desde os tempos mais remotos, por meio das técnicas de comunicação, o homem vem empregando

educação a distância, uma vez que sempre existiu a transmissão do conhecimento entre a humanidade. Este se propagou através do tambor, dos gestos, do som da voz, da escrita, entre outros meios. Portanto, a EaD não é um fenômeno contemporâneo.

Visando clarificar seu conceito, sabe-se, a priori, que o termo referia-se à distância física entre alunos e professores desconsiderando o tempo e o lugar, cujos métodos se sustentavam na interação e na mentalidade pró-ativa. Impressos ou eletrônicos eram os meios utilizados.

Já na década de 90 em diante, adiciona-se o uso das novas tecnologias de informação e comunicação para originar a interatividade e colaboração professores-alunos.

Corroborando a essa idéia, Urdan e Weggen (2000, p. 88) registram que a EaD ocorre em “locais remotos via meios de comunicação síncrono ou assíncrono, incluindo correspondência escrita, textos, gráficos, áudio e videotape, CD-ROM, aprendizado online, áudio e videoconferências, TV interativa e fax”.

Na visão de Pedroso (2006, p. 55), “a educação a distância articula as novas tecnologias da comunicação e informação a um modelo educacional que pressupõe a distância física do aluno e a diversidade tempo”. Esses elementos são estruturados a um modelo pedagógico que se utiliza de diversas mídias; possui o apoio de uma equipe técnica como também pedagógica.

O Ministério da Educação (2005) define a educação a distância como uma modalidade educacional cuja intervenção didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação. Os estudantes e professores desenvolvem atividades educativas ou trabalhos específicos em lugares ou tempos diversos. Essa definição está expressa no Decreto 5.622, de 19.12.2005 (que revoga o Decreto 2.494/98 e regulamenta o Art. 80 da Lei 9394/96 - LDB).

Nesse sentido, a nova Lei de Diretrizes e Bases – Lei nº 9.394 de 1996, no seu art. 80, determina que o Poder Público deve incentivar o desenvolvimento de programas de ensino a distância, em todos os níveis e modalidades, até mesmo de formação continuada. Veja-se que a expansão da EaD é de interesse do Estado. A ele interessa desenvolver o ensino superior para todas as regiões do país. A EaD representa uma nova oportunidade para as universidades no atendimento de demandas que necessitam quebrar barreiras geográficas, sociais, culturais e temporais. Atende uma população desordenada que, de outra maneira, não teria acesso à educação; incitando-a a ser sujeito de sua própria aprendizagem.

O ensino na modalidade de EaD está suscitando uma nova visão pedagógica. A intenção é re-significar o fazer pedagógico; popularizar o acesso à educação; gerar um ensino de qualidade e inovador; enfim, busca-se corroborar para uma aprendizagem autônoma e permanente (MORAN, 1993).

Essa nova modalidade de ensino está reformulando também as necessidades, as expectativas e as oportunidades educacionais e de aprendizado (URDAN; WEGGEN, 2000).

Porém, não necessariamente a EaD requer ao mesmo tempo a interação entre professor e aluno haja vista seu aspecto ser auto-instrutivo. Normalmente, os materiais que são comumente utilizados são produzidos previamente; isto facilita o estudo individual e serve como organização de apoio. Vale lembrar que esses materiais necessitam estar em consonância com as aulas virtuais, seus objetivos e seu público-alvo.

Nessa perspectiva, os principais recursos didáticos que estão sendo utilizados para a EaD são: material impresso, TV, vídeo, DVD, teleconferência, videoconferência, telefone, fax, computador, entre outras mídias.

Rominszowski (2007) chama a atenção para a montagem dos cursos a distância. Para o autor, essa montagem responde a sistemas que apresentam problemas complexos e probabilísticos, pois visa atender as dificuldades dessa nova era. Tais dificuldades estão levando as organizações a desempenharem diversas mudanças estruturais e culturais.

Diante das referidas mudanças, a educação a distância está vindo à tona nas organizações como um dos principais recursos destinados para treinamento e aprendizagem dos colaboradores. (DE LUCA, 2002; GUEDINE; TESTA; FREITAS, 2002).

6 EVIDÊNCIA EMPÍRICA

Observa-se que há a quebra de modelo mental gradativa com o passar do tempo. Diversas estatísticas atuam como evidência empírica desse crescimento. A ABED – Associação Brasileira de Educação a Distância, uma sociedade científica sem fins lucrativos, reúne um grupo de educadores interessados em educação a distância e em novas tecnologias de aprendizagem. Seus objetivos principais são:

- a) estimular a prática e o desenvolvimento de projetos em educação a distância em todas as suas formas;
- b) incentivar a prática da mais alta qualidade de serviços para alunos, professores, instituições e empresas que utilizam a educação a distância;
- c) apoiar a “indústria do conhecimento” do país procurando reduzir as desigualdades causadas pelo isolamento e pela distância dos grandes centros urbanos;
- d) promover o aproveitamento de “mídias” diferentes na realização de educação a distância; e
- e) fomentar o espírito de abertura, de criatividade, inovação, de credibilidade e de experimentação na prática da educação a distância.

Assim, o escopo principal da ABED inclui instituições, empresas, universidades e pessoas interessadas em discutir e aprofundar conhecimentos em educação a distância. Com esta finalidade, a ABED organiza congressos, seminários, reuniões científicas e organiza anualmente o ABRAEAD - Anuário Brasileiro Estatístico de Educação Aberta e a Distância. Esse anuário reúne há três anos informações relevantes no âmbito da EaD cuja fonte é a Secretaria de Educação a Distância (Seed) do Ministério da Educação e Cultura (MEC).

Um dado relevante é que o Brasil teve, em 2006, 2,279 milhões de alunos a distância matriculados em vários tipos de cursos: no ensino credenciado, fazendo educação corporativa e em outros projetos nacionais e regionais (ABRAEAD, 2007). Isso significa que um em cada oitenta brasileiros estudou por EAD no ano passado.

Assim, segundo o ABRAEAD, o número de cursos a distância vêm crescendo exponencialmente conforme o quadro 1.

Ano Declarado	Nº de Cursos Novos no Ano
1996	1

1997	9
1998	1
2000	12
2001	7
2002	10
2003	61
2004	46
2005	108
2006	373

Quadro 1: Número de cursos novos lançados por ano.

Fonte: ABRAEAD (2007).

Percebe-se que nos últimos dez anos, houve um incremento significativo no número de cursos a distância abertos por ano no Brasil, passando de 1 em 1996 a 373 no ano passado.

Da mesma forma percebe-se que se amplia também a abrangência dos cursos. Considerando que inicialmente tratava-se de cursos profissionalizantes, hoje essa modalidade já abrange todos os diversos níveis de educação, como mostra a figura 1.

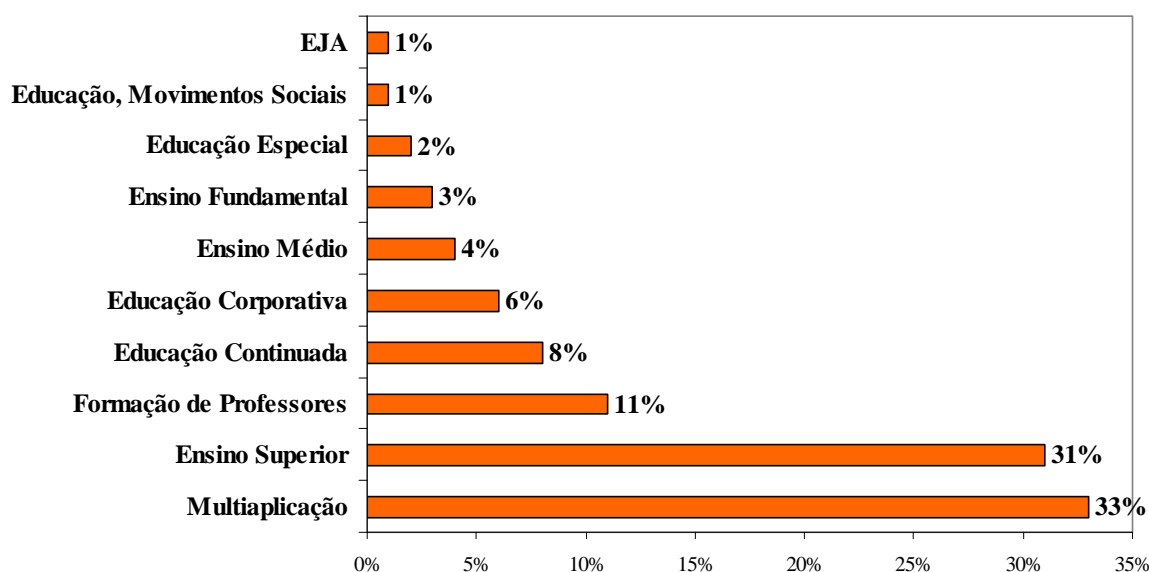


Figura 1: Abrangências.

Fonte: ABRAEAD (2007).

Percebe-se com a análise da figura 1 que a aplicação dessa modalidade é feita em maior escala no Ensino Superior, com 31% e em cursos de Multiplicação, com 33%. Considerando esse âmbito do Ensino Superior, se observados os cursos de graduação numa evolutiva desde o ano 2000, tem-se o quadro 2.

Nível de ensino/ano de censo	N.º de cursos	Vagas oferecidas	Concluintes
------------------------------	---------------	------------------	-------------

2000	Graduação	10	-	460
2001	Graduação	14	6.856	131
2002	Graduação	46	-	1.712
2003	Graduação	52	24.025	4.005
2004	Graduação	107	113.079	6.746
2005	Graduação	189	423.411	-

Quadro 2: Número de cursos, vagas e concluintes de graduação por ano.
Fonte: ABRAEAD (2007).

Analisando o quadro 2, percebe-se que a quantidade de cursos aumentou em 179 cursos e teve um aumento de vagas para 423.411, ou seja, o acesso a um curso de graduação a distância tem sido significativamente a cada ano. Porém, o número de concluintes não tem crescido na mesma proporção, o que sugere um estudo mais aprofundado dos motivos que levam à evasão desses estudantes, mesmo considerando que os ingressantes de hoje levam em torno de 4 a 5 anos para concluírem seus cursos.

No mesmo sentido tem-se o número de alunos a distância no país, explicitado pelo quadro 3.

	2004		2005		2006	
	Alunos	% do total	Alunos	% do total	Alunos	% do total
Centro-Oeste	23.588	7,6	51.611	10	135.998	17,5
Nordeste	57.982	18,7	64.328	13	89.818	11,5
Norte	11.644	3,7	23.243	5	50.905	6,5
Sudeste	163.887	53	239.267	47	243.114	31,2
Sul	52.856	17	125.755	25	258.623	33,2
Total Geral	309.957		504.204		778.458	

Quadro 3: Número de alunos a no Brasil 2004-2006.
Fonte: ABRAEAD (2007).

Constata-se que desde o ano de 2004, houve um incremento aproximado de 151% no número de alunos matriculados em cursos a distância. Também destaca-se que a concentração que em 2004 era superior na região Sudeste, teve uma maior distribuição no ano de 2005, chegando a ser superada em 2006 pela região Sul, com

quantidade de alunos bastante próxima nessas duas regiões e um importante incremento na região Centro-Oeste.

O público-alvo da EaD também é diversificado, como mostra a Figura 2.

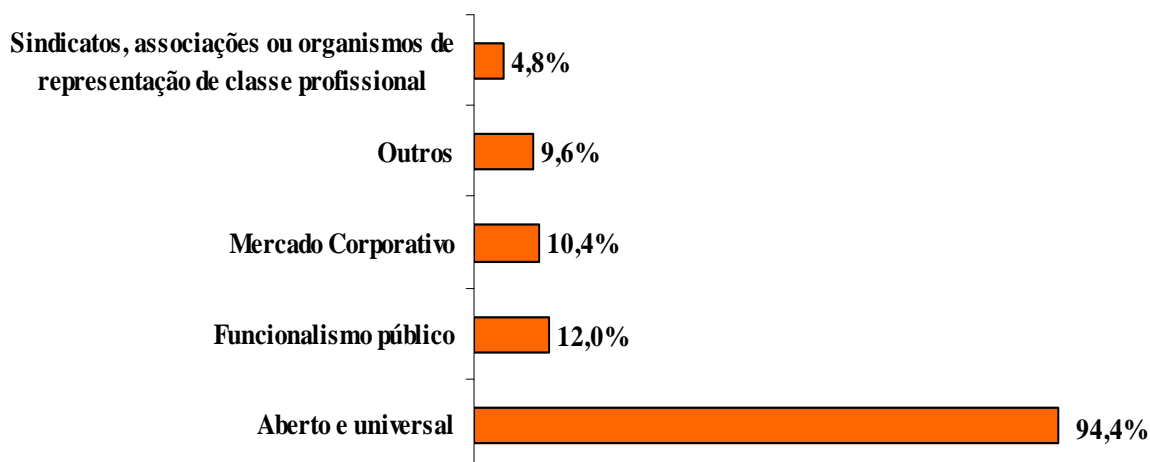


Figura 2: Público alvo da EaD.

Fonte: ABRAEAD (2007).

Pela figura 2 pode-se concluir que 94% do público que a EaD deseja alcançar é aberto e universal, ou seja, qualquer pessoa que tenha interesse em instruir-se em qualquer nível educacional. Isso comprova que a EaD é uma modalidade democrática e de amplo acesso, corroborando a teoria.

Por fim, apresenta-se a frequência de aplicação de cada uma das mídias mencionadas na teoria, como mostra o quadro 4.

Mídias mais utilizadas	Estadual		Federal		Total	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Material Impresso	21	44,7	29	37,2	50	40
E-Learning	9	19,1	28	35,9	37	29,6
Televisão	2	4,3	2	2,6	4	3,2
Vídeo	4	8,5	1	1,3	5	4
CD	0	0	3	3,8	3	2,4
DVD	1	2,1	0	0	1	0,8
Rádio	1	2,1	0	0	1	0,8
Videoconferência	0	0	4	5,1	4	3
Outras	3	6,4	6	7,7	9	7,2
Todas	1	2,1	1	1,3	2	1,6
Não respondeu	11	23,4	15	19,2	26	20,8
Total de Instituições	47		78		125	

Quadro 4: Mídias utilizadas.

Fonte: ABRAEAD (2007).

Nota-se que há predominância do uso do material impresso, utilizado por 50% dos cursos, seguido do *e-learning*, com 37% das respostas. As demais mídias seguem um certo equilíbrio de distribuição, o que vai ao encontro com a base teórica exposta.

Portanto, com o exposto, é notável a tendência de expansão da EaD no Brasil, o que evidencia empiricamente uma ruptura com os padrões educacionais vigentes até então na cultura das organizações brasileiras.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como atividade humana não é possível desconsiderar a EAD dos aspectos culturais. Sob a perspectiva de um novo paradigma cultural, ela representa uma nova forma de se transmitir o conhecimento, e assim, os meios de comunicação de massa têm se apropriado de tecnologias sofisticadas propiciando a instauração de um novo estilo cognitivo. Desse modo, com base na pesquisa bibliográfica, pode-se sugerir que ela se encaixa dentro de um novo paradigma na educação.

De certa maneira, ela está alterando a forma de transmissão do conhecimento instigando a uma mudança cultural. São transformações que estão ocorrendo no processo educacional ocasionadas pela expansão das ferramentas computacionais e impostas pela informatização. Mesmo assim, é importante enfatizar que, com o emprego de novas tecnologias na educação, ainda se percebe que há certa reserva com a adoção desse procedimento.

Uma das metas da EAD é nortear a ação educativa por meio da melhoria de ensino, bem como difundir conhecimentos em pontos dispersos geograficamente. Objetivando atingir esse fim, vale-se de uma pedagogia centrada nas tecnologias possibilitando tornar o processo de ensino-aprendizagem mais interativo e dinâmico. Conseqüentemente, novas técnicas e metodologias, como também uma nova forma de aprender estão sendo incorporadas.

Pode-se dizer que a EAD está impondo a necessidade de quebra de paradigmas. Mas para que isso corra, é necessário rever os padrões vigentes, principalmente aqueles oriundos do processo ensino-aprendizagem. Logo, um ambiente virtual exige que os aprendizes sejam sujeitos ativos direcionados para a construção do saber e empenhados em seu desenvolvimento. Desse modo, acredita-se que a aprendizagem depende da iniciativa do aprendiz. A modalidade de EAD se apresenta como uma proposta de apoio à aprendizagem, e talvez, no futuro, supere o paradigma educacional vigente da que existe na escola tradicional. Hoje o que se sabe é que é possível coexistirem duas modalidades de ensino.

REFERÊNCIAS

ABRAEAD – **Anuário Brasileiro Estatístico de Educação Aberta e a Distância**. 3.ed. São Paulo: Instituto Monitor, 2007.

ARETIO, Lorenzo García. **La educación a distancia: de la teoría a la práctica**. Barcelona. España: Ariel S.A., 2001.

ARRUDA JUNIOR, Edmundo L. de; RAMOS, Alexandre. **Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho**. Curitiba: IBEJ, 1998.

ATKINSON, Philip. **Criando mudança cultural**. Rio de Janeiro: Vozes, 2000.

BASSI, Eduardo. **Globalização de negócios**: construindo estratégias competitivas. São Paulo: Cultura, 1997.

CAPRA, F. **A teia da vida**: uma nova compreensão científica dos sistemas vivos. São Paulo: Cultrix, 1997.

COSTA, Sérgio F. **Método científico**: os caminhos da investigação. São Paulo: Harbra, 2001.

DE LUCA, R. R. Educação a distância: ferramenta sob medida para ensino corporativo. In: CONGRESSO DA ABED, São Paulo, 2002. **Anais...** São Paulo: Abed, 2002.

DONATO, José V. **Planejamento estratégico e cultura organizacional**: um estudo de caso em um banco em desenvolvimento. Florianópolis, 1996.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

FERGUSON, Marilyn. **A conspiração aquariana**. 11. ed. Rio de Janeiro: Record, 1997.

FERRO, José Roberto. **Decifrando culturas organizacionais**. São Paulo, 1991. Tese (Doutorado em Administração) – Escola de Administração de empresas de São Paulo/Fundação Getúlio Vargas. 1991.

FLEURY, Maria T. L. Cultura da qualidade e mudança organizacional, **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, FGV, p. 26-34, mar./abr., 1993.

FREITAS, M. É. de. **Cultura organizacional**: formação, tipologias e impacto. São Paulo: Makron, McGraw-Hill, 1991.

GHEDINE, Tatiana; TESTA, Maurício Gregianin; FREITAS, Henrique Mello Rodrigues de. Compreendendo as iniciativas de educação a distância via internet: estudo de caso em duas grandes empresas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v.40, n.3, p.427-455. maio./jun. 2006.

GUIMARÃES, Valeska Nahas. **Novas tecnologias de produção de base microeletrônica e democracia industrial**: estudo comparativo de casos na indústria mecânica de Santa Catarina. Florianópolis, 1995. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina.

GIL, Antônio Carlos. **Pesquisa social**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

KUHN, Thomas S. **A estrutura das revoluções científicas**. 5. ed. São Paulo: Perspectiva, 2000.

LÉVY, P. **A máquina universo**: criação, cognição e cultura informática. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

MEGGINSON *et al.* **Administração**: conceitos e aplicação: São Paulo: HARBRA, 1998.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Projeto aberta: gestão e docência em EAD. Brasília, 2006. Disponível em:<<http://www.moodle.ufsc.br/moodle/>> Acesso em: 03 jun. 2007.

MORAN, J. M. A escola do amanhã: desafio do presente-educação, meios de comunicação e conhecimento. **Revista Tecnológica Educacional**, v. 22, jul./ out. 1993.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

MOTTA, Paulo. R. **Transformação organizacional**: a teoria e a prática de inovar. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

NOBREGA, C. **Em busca da empresa quântica**: analogia entre o mundo da ciência e o mundo dos negócios. Rio de Janeiro: Ediouro, 1996.

OLIVEIRA, E. G. **Educação a distância na transição paradigmática**. Campinas: Papirus, 2003.

PEDROSO, Gelta Madalena Jönck. **Fatores críticos de sucesso na implementação de programas de EAD via internet nas universidades comunitárias**. Florianópolis. 2006. 147 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina.

PETERS, Otto. **A educação a distância em transição**. Tradução Leila F. de Souza Mendes: UNISINOS, 2003.

ROMISZOWSKI, Alex. Uma visão histórica – e pessoal – da evolução a distância. **Revista Brasileira de Aprendizagem Aberta e a Distância**, v.2, n.4, Disponível em: <<http://www.abed.org.br/publique/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=1>> . Acesso em: 17 jul. 2007.

SANTOS, Antonio R. dos. **Metodologia científica**: a construção do conhecimento. 2. ed. Rio de Janeiro: DP&A editora, 1999.

SCHEIN, Edgar. **Organizational culture and leadership**. 2. ed. San Francisco: Jossey Bass, 1992.

SILVA, Marco (Org). **Educação online**. São Paulo: Loyola, 2003.

SMIRCICH, Linda. Concepts of culture organizational analysis. **Administrative Science Quarterly**, v. 28, n. 3, p. 339-358, Sept. 1983.

TESTA, M. G.; FREITAS, H. Fatores importantes na gestão de programas de educação a distância via Internet: a visão dos especialistas. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 26., Salvador, 2002. *Anais...* Salvador: Anpad, 2002.

URDAN, T. A.; WEGGEN, C. C. **Corporate e-learning**: exploring a new frontier. WRHambrecht+CO, mar. 2000.

VERGARA S. C.; BRANCO, P. D. ***Em busca da visão da totalidade.*** *Revista de Administração de Empresas*, v. 33, n. 6, nov/dez., p. 20-33, 1993.